

## **ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Смоловик Р.Ф.**

*Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»,  
г. Харьков*

В работе рассмотрены значение и необходимость учета социальных факторов в процессе реструктуризации реорганизации предприятий, создания временных трудовых коллективов для решения конкретных производственных задач повышения эффективности результатов хозяйственной деятельности.

Практический опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о том, что среди всех разнообразных ресурсов предприятия важнейшее значение имеет именно ресурс управления – умение менеджмента предприятия вырабатывать цели, определять ориентиры, координировать процесс выполнения задач и функций предприятия, добиваться эффективного результата его деятельности.

Однако хорошо известно, что эффективность производства только на одну треть зависит от использования инновационных процессов, а остальная его часть определяется интеллектуальным капиталом трудовых ресурсов, квалификацией, компетентностью менеджмента. Причем, мировая тенденция состоит именно в том, что их значение в наращивании экономического потенциала любой страны постоянно возрастает. Такое явление можно объяснить несколькими причинами.

Дело в том, что интеллектуальные способности трудовых ресурсов обладают разными свойствами, одним из которых является уникальное – быть источником повышения эффективности производственной деятельности за счет комбинации научно-технического, производственного, социального, этического потенциала.

При этом необходимо обратить особое внимание на тот факт, что сложившиеся ранее представления, методы воздействия менеджмента могут стать непреодолимыми препятствиями на пути их адаптации к новым инновационным условиям деятельности. Смысл такой стратегии менеджмента должен быть ориентирован на ее полное соответствие общей концепцией развития всей системы. Следовательно особое внимание в инновационной стратегии должно уделяться мотивационным методам стимулирования трудовой деятельности: методам оценки персонала, перспективам его развития; оптимизации использования интеллектуального потенциала каждого участника организационных систем, что позволит решить одну из важнейших задач.